

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. LAKITAN PADANG

Oleh
Rizky Natassia¹

Abstract

This study aims to measure the effect of organizational commitment on job satisfaction and employee compensation. Data collection techniques using sampling that is numbered 35 total employees. Method of data collection is using questionnaires. Filling the questionnaire sought only takes 15 minutes so it was not so time-consuming respondents. The variables used in this study are the commitment of the organization and compensation as the independent variable, while the dependent variable is employee satisfaction. The method of analysis used is multiple linear regression method was used to determine whether or not the influence of the independent variables with the dependent variable. Organizational Commitment variable has a positive effect ($\beta = 0.089$) and significant ($t = 0.019$) on employee satisfaction. Compensation variable has a positive effect ($\beta = 0.078$) and significant ($t = 0.028$) towards employee satisfaction.

Keywords: Commitmen, Satisfaction, simple regression

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan akan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan Kerja menurut Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi ditempatnya bekerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or infavorahle*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 2001:105) atau sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:147). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Disamping di pengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi merupakan sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan,

bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Bisnis industri hasil bumi di kota Padang cukup marak, hal ini dibuktikan dengan banyaknya bermunculan perusahaan eksportir hasil bumi diantaranya : CV. Pinang Emas, CV. Natraco, CV. Rasdi & Co, CV. Rempah Sari. CV. Lakitan merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang ekspor-import hasil bumi yang tidak luput dari persaingan bisnis. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang eksport-import banyak hal yang perlu dilakukan oleh CV. agar mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya di kota Padang pada khususnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, maka perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan, komitmen organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh Komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada CV. Lakitan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, disini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah ketika karyawan menyikapi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaan, jadi Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992; 193). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Menurut Muchinsky (1997 ; 424), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, and job performance*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawannya, misalnya dalam system pemberian gaji yang didasarkan kepada tuntutan kerja, tingkat keterampilan individu, lingkungan kerja yang nyaman. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997; 431) terdiri dari atas lima indikator, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. (3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan, (5) Kepenyelidikan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Hasibuan (2000:44) mengartikan komitmen sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan demikian seseorang yang terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya akan sanggup menetapkan keputusan dirinya sendirinya dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan hati. Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja

kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Shadur, Kinzle dan Rodwell (1999) memberi pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut *“Organizational commitment was defined as the ‘strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Glesser dalam Hoy dan Miskey (1988:100) mengatakan bahwa bila seseorang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya akan menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya dan sebaliknya, bila komitmennya rendah, maka kemampuan profesional dan loyalitasnya tidak akan muncul. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja, prestasi, dedikasi dan loyalitas tidak akan muncul. Seorang bawahan yang loyalitasnya tinggi kepada atasan atau lembaga, biasanya menunjukkan sikap patuh, hormat dan disiplin. Ini dapat dilihat dari kehadiran, keaktifan dalam melaksanakan pekerjaannya dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu factor penentu yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan baik berupa kompensasi langsung atau tidak langsung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan imbalan atau pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Menurut Pangabean dalam Sutrisno (2011) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Gomez-Mejia, et al., (1995); Schuler dan Jackson (1999); serta Luthans (1998), kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah **benefit** atau seringkali juga disebut

indirect compensation (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah seluruh item yang akan diteliti yang akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2012) . Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Lakitan Padang sebanyak 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Jadi metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metoda sensus yaitu teknik sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Sumber data penelitian ini terdiri atas :

1. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari penyebaran kuisioner kepada responden yang berkenaan dengan data komitmen organisasi, kompensasi dan , kepuasan kerja
2. Sumber data sekunder yaitu meliputi semua data-data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini meliputi tinjauan literatur.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan *field survey* yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan berupa kuisioner kepada responden. Responden yang dipilih adalah karyawan yang bekerja pada CV. Lakitan. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan kusioner secara langsung kepada responden. Pengisian kuisioner diusahakan hanya memakan waktu 15 menit sehingga tidak begitu menyita waktu responden.

Adapun variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

Variabel independen (variabel bebas) yaitu :

- Komitmen organisasi (X1) yang terdiri dari (Zurnali ,2010) :
 1. Komitmen afektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (normative commitment)), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

- Kompensasi (X2) yang terdiri dari (Sutrisno, 2011) :

1. Adanya azas keadilan, Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kemampuannya
2. Adanya Penghargaan, Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya.
3. Adanya Kemampuan membayar oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Dependent variable (variabel terikat) yaitu tingkat kepuasan kerja yang disimbolkan dengan Y. yang terdiri dari (Luthans, 2005) :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- 2) Upah/gaji, Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi, Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- 4) Supervisi, Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
- 5) Kelompok kerja, Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.
- 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja, Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Metoda analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda metoda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan komputer. Perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS *for windows Release 12* (Singgih, 2005). Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yang dikemukakan oleh Gujarati (1997) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan karyawan

a = Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Kompensasi

E = Tingkat kesalahan

Uji t-statistik

Bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari hasil analisa regresi berganda menunjukkan besar dari $\alpha = 5\%$ berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2005) :

$$t_{hitung} = \frac{n}{S_n}$$

Dimana :

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df), $n = k - 1$

n = koefisien regresi masing-masing variabel

S_n = standar error masing-masing variabel

Uji F-statistik

Bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2005) dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

R² = Koefisien determinan

n = Jumlah baris

k = Banyak variabel

PEMBAHASAN

Adapun hasil dari pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,172 + 0,089 X_1 + 0,078 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Pasien

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Kompensasi

Uji F-Statistik

Uji F Statistik dilakukan untuk melihat apakah variable independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan pengujian hipotesis sebagai berikut (Singih, 2005) :

Ho : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

H₁ : Variabel independent secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila F hitung < F table maka Ho diterima artinya variable independent secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, begitu sebaliknya apabila F hitung > F table maka Ho ditolak artinya variabel dependen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan maka terlihat bahwa F hitung adalah sebesar 6,604 Dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F table adalah 2,27. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F table sehingga Ho ditolak artinya, secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Uji t- Statistik

Komitmen Organisasi

Dalam melakukan pengujian hipotesis variabel komitmen organisasi dengan uji t, maka hipotesa yang dibuat adalah :

H₁ : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

Dasar pengambilan keputusan adalah t hitung < t table maka Ho diterima, artinya variable independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, begitu

sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya variable dependen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Berdasarkan analisis maka diperoleh bahwa t_{hitung} adalah sebesar 2,903 sedangkan nilai t_{table} adalah sebesar 1,960. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga H_0 ditolak, artinya komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

b. Kompensasi

Dalam melakukan pengujian hipotesis variabel komitmen organisasi dengan uji t , maka hipotesa yang dibuat adalah :

H_2 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

Dasar pengambilan keputusan adalah $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima, artinya variable independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen, begitu sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya variable dependen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Berdasarkan analisis maka diperoleh bahwa t_{hitung} adalah sebesar 2,559 sedangkan nilai t_{table} adalah sebesar 1,960. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ sehingga H_0 ditolak, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

a. Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif ($\beta = 0,089$) dan signifikan ($p = 0,019$) terhadap kepuasan karyawan. Adapun atribut-atribut dari variabel ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- 2) Upah/gaji, Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Promosi, Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- 4) Supervisi, Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
- 5) Kelompok kerja, Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja, Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

b. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif ($\beta = 0,078$) dan signifikan ($t = 0,028$) terhadap kepuasan karyawan. Atribut-atribut dari dimensi ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (normative commitment), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muh. 2002. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty
- Cut Zurnali, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. , Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company
- Robbins.S.P. 2007. *Manajemen*. Penerbit : Erlangga. Jakarta
- Rivai, H. Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Rineka. Jakarta